

## Communication of Progress (CoP) 2019

### 1. Presentazione e impegno:

Lantech Longwave opera nel settore dell'ICT (Information and Communication Technology), in particolare nella progettazione, sviluppo, implementazione, controllo e manutenzione delle infrastrutture di rete (Networking, Collaboration, Security, Datacenter).

Nello specifico, Lantech Solution S.p.A è stata acquistata al 100% da Longwave S.r.l. costituendo il 31/12/2018 una nuova realtà denominata Lantech Longwave S.p.A. fondata sulla storicità, i valori e gli assets di entrambe le realtà. Lantech Longwave fa parte del Gruppo Zucchetti dal 2014.

Lantech Longwave ha concluso l'anno 2018 con un fatturato di oltre 51 milioni di euro, posizionandosi così nel mercato tra i maggiori players del settore ICT. I collaboratori, a oggi, sono 250.

Questi dati ci rendono ovviamente molto soddisfatti ma soprattutto consapevoli che sono frutto di una gestione in grado di guardare al futuro e di custodire, allo stesso tempo, i valori fondanti della nostra azienda: Rispetto delle persone, Soddisfazione del Cliente e Etica professionale.

La nostra mission si fonda sull'innovazione, sull'eccellenza tecnologica e sulla rapidità di risposta in linea con le esigenze dei nostri clienti – [www.lantechlongwave.it](http://www.lantechlongwave.it)

Abbiamo aderito a Global Compact e ne proponiamo i dieci principi in quanto sono in sintonia con i suddetti valori, che sono pubblici e condivisi con tutti gli stakeholders.

Come Lantech Longwave siamo alla prima COP (Communication on Progress) ma essendo uno dei nostri valori le persone e i rapporti che hanno costruito con il tempo all'interno dell'ecosistema ci sentiamo di dichiarare che siamo alla nona COP.

Tale COP è stata strutturata, secondo le linee guida del documento "UN Global Compact Policy on Communicating Progress" rev. March 01, 2013, in tre sezioni:

- Presentazione e impegno (questa pagina).
- Iniziative già in atto e risultati raggiunti.
- Iniziative da realizzare nel 2018 a conferma del nostro impegno nei dieci principi GCN.

*Il Legale Rappresentante*



Lantech Longwave S.p.A.

Reggio Emilia, 17 maggio 2019

## 2. INIZIATIVE GIA' IN ATTO E RISULTATI RAGGIUNTI

2

In questa sezione si riportano, per ogni principio, le azioni intraprese e i risultati raggiunti.

### DIRITTI UMANI

1. *Promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere d'influenza;*

#### Situazione

L'azienda rispetta i diritti umani e li promuove, soprattutto con il comportamento, verso tutte le persone con le quali ha rapporti. L'adesione ai concetti di Total Quality Management (soddisfazione di tutte le risorse umane: clienti, collaboratori, fornitori ecc.) e la certificazione ISO 9001, rinnovata nel 2018 con la nuova versione UNI EN ISO 9001:2015 ne è un esempio concreto. Un altro esempio è dato dal documento per il management: "Gestione del personale in Lantech Longwave" del quale, di seguito, si riportano alcune linee guida:

- le persone, il loro valore, le doti umane e le competenze tecniche, sono la risorsa più importante dell'azienda;
- il processo di selezione deve essere condotto scrupolosamente, senza discriminazioni di sorta e basato sulla determinazione delle effettive esigenze dell'azienda perché da questa scelta dipenderanno molte e diverse conseguenze per l'organizzazione;
- il manager deve aver "cura" dei collaboratori attuando frequenti momenti d'incontro, ricercando un rapporto aperto e costruttivo basato sulla massima franchezza, chiarezza ed onestà;
- il manager deve essere oggettivo nel valutare ed equo nel premiare;
- il manager deve saper riconoscere e sviluppare i potenziali tecnici e manageriali dei propri collaboratori;
- il manager deve far conoscere all'interno ed all'esterno il "valore" dei propri collaboratori.
- la forza del manager è il "suo" team che deve saper tenere unito trasferendogli la propria visione ed il proprio impegno (leadership).

La politica del personale si sviluppa nelle seguenti aree:

- **Ambiente di lavoro:** gli uffici sono gradevoli e dotati di tutti gli strumenti di lavoro necessari. La frase chiave è: *"creare un posto nel quale recarsi a lavorare volentieri"*.
- **Sicurezza sul lavoro:** è attuata secondo le leggi vigenti e gestita dalla Capogruppo Zucchetti SpA con la nomina del RSPP. Zucchetti si occupa di: effettuare l'aggiornamento del personale è periodico così come le visite mediche, effettuare le visite ispettive presso le sedi aziendali, definire la sicurezza nei cantieri di lavoro, controllare e fornire tutte le misure di protezione individuali quali DPI.

- **Rapporto azienda - collaboratore:** è un rapporto interpersonale di tipo aperto basato sulla fiducia reciproca e sul dialogo continuo tra le persone ed è regolato dallo strumento PLV (Piano di Lavoro e Valutazione). Questo piano nasce da un incontro su base annua, o a cambio di mansione, tra responsabile e collaboratore nel quale si valuta il lavoro effettuato, si concordano le attività da svolgere, le eventuali azioni di supporto e di formazione, gli obiettivi da raggiungere, i parametri di misura dei risultati, i premi, gli aumenti salariali e la crescita professionale. Le descrizioni dei ruoli, delle attività relative e dei percorsi di carriera sono state definite e comunicate a tutto il personale.
- **Formazione:** grande attenzione è posta alla formazione sia di tipo tecnico (essenziale per la soddisfazione dei clienti e dei collaboratori), sia di tipo "NON tecnico" come ad esempio corsi sulla gestione dei problemi, sull'etica nei rapporti con clienti e colleghi, sulla gestione del tempo, sulla gestione dei conflitti e loro negoziazione, sulla gestione dei progetti, su qualità ambiente e sicurezza ecc. La formazione individuale si pianifica durante il piano di lavoro e valutazione ed è rivista alla fine di ogni corso. Ogni persona segue in media almeno un corso all'anno. Negli ultimi 12 mesi le ore di formazione, tecnica e non tecnica, in aula e a distanza, sono state in media, a persona, circa 60. A fronte del grande cambiamento aziendale avvenuto quest'anno, in accordo con l'Accademia Zucchetti (ente di formazione del Gruppo Zucchetti) abbiamo deciso di introdurre delle giornate di formazioni dedicate al cambiamento e al lavoro in Team denominato "**Le Carte Vincenti**". La formazione è stata fatta in ogni sede unendo colleghi di differente estrazione. Ogni sessione era di circa 3 ore ed è stata costruita con i colleghi di Zucchetti affinché fosse più interattiva possibile coinvolgendo ogni persona ad esprimere il proprio pensiero/sensazione.
- **Compensation & benefit:** le retribuzioni sono periodicamente confrontate con il mercato e incrementate secondo le effettive capacità e risultati (vedi PLV). Benefit per il momento sono: disponibilità dell'auto aziendale anche per uso privato e buoni pasto giornalieri (che sono stati aggiornati da 5,20€/giorno a 5,29€/giorno). Sono definiti strumenti di lavoro: il cellulare, il PC e l'auto aziendale utilizzata per lavoro. Ai manager è stata riconosciuta una carta di credito aziendale per la gestione ordinaria delle spese inerenti alla propria divisione.
- **Comunicazione:** è uno dei valori della nuova realtà aziendale che permette di creare rapporti solidi tra i colleghi e il management, inoltre supporta la divulgazione delle informazioni aziendali e ei valori.

La comunicazione interna avviene nei seguenti momenti:

- File Server aziendale: è stato implementato in base alle divisioni aziendali dove è possibile trovare tutti i materiali necessari all'attività giornaliera. Inoltre nella cartella Qualità è possibile, per ogni collaboratore, trovare: tutta la documentazione inerente al Sistema di Gestione della Qualità ISO 9001:2015 quale Manuale della Qualità, Organigramma, Procedure e Policies aziendali. Inoltre è stato istituito, grazie al Gruppo Zucchetti, il Portale Infinity Zucchetti (Portale ERM) in cui oltre a tracciare il rapporto di lavoro di ogni collaboratore (quale cedolini paga, cartellini mensili, ferie, etc.) è presente una sezione comunicazioni che contiene: informazioni di carattere generale come dichiarazioni dei redditi, moduli di compilazioni per le detrazioni o regolamenti del corretto comportamento aziendale.
- Riunione annuale: una convention dedicata a tutta l'azienda, entro il primo semestre dell'anno, in cui il CEO condivide obiettivi raggiunti, analisi del

fatturato, roadmap. Inoltre si presentano le strategie e gli obiettivi per l'anno appena iniziato.

- o Riunioni periodiche di sede dove la direzione informa sull'andamento dell'azienda e stimola commenti ed idee;
- o Nel 2018 nasce il primo numero di **ONE Tribune**. L'obiettivo di Lantech Longwave è quello di trarre il meglio da entrambe le realtà e per raggiungerlo il primo step è conoscersi. Per saperne di più: <http://www.lantechlongwave.it/community/one-tribune-house-organ-gruppo/>

Mentre la comunicazione verso l'esterno avviene tramite la divisione Marketing per mezzo di:

- o Web site: abbiamo un nuovo sito realizzato per rappresentare in modo adeguato la Lantech Longwave di oggi e per dare migliore visibilità alla nostra offerta e dei nostri servizi; attraverso il blog e la comunicazione digitale in LinkedIn vogliamo essere sempre più vicini ai nostri clienti offrendo dei contenuti di valore.
- o Nuova customer survey annuale;
- o Social Activity: Creazione di una pagina aziendale Lantech Longwave su LinkedIn e Facebook e di un piano editoriale finalizzato a migliorare il Brand aziendale ed a trasmettere la competenza di Lantech Longwave e delle sue persone;
- o Comunicati stampa;
- o Pubbliredazionali sulle maggiori testate di settore e sui quotidiani nazionali e locali;
- o Partecipazione ad eventi e convegni in ambito ICT;
- o Webinar dedicato ai clienti finali con aggiornamento del nostro offering e/o presentazioni di nuove soluzioni.

## 2. *Assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani;*

### **Situazione**

L'azienda si approvvigiona di beni e servizi da aziende che seleziona e periodicamente controlla tramite il Sistema di Gestione Qualità ISO 9001:2015 con un questionario, secondo parametri di qualità, ambiente e responsabilità sociale d'impresa. Pur prestando molta attenzione nella scelta dei prodotti da acquistare in termini di rispetto per l'ambiente (riciclabilità, assenza di componenti nocivi, basso consumo energetico ecc.) si è purtroppo inermi verso le condizioni di utilizzo della manodopera per la produzione di tali prodotti attuato da molti paesi produttori come riportato da diversi mezzi di comunicazione.

## DIRITTI DEL LAVORO

3. *Sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva;*

### **Situazione**

I collaboratori sono liberi di aderire a qualsiasi associazione dei lavoratori. Per il momento in azienda, date le dimensioni, la tipologia delle attività ed il rapporto interpersonale non ne sono presenti alcune.

5

4. *Sostenere l'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio;*

### **Situazione**

L'orario di lavoro normale e l'eventuale straordinario sono gestiti secondo la normativa vigente. Pur nel rispetto di quanto prevede la suddetta normativa, il rapporto con il collaboratore è prima di tutto basato sulla fiducia e in accordo con la Capogruppo Zucchetti è stato introdotto un sistema di rilevamento presenze tramite badge nominale. Lo strumento utilizzato per tracciare il rapporto di lavoro è il Portale Infinity Zucchetti (sezione Portale ERM). I collaboratori sono comunque liberi di rifiutare richieste di ore straordinarie. I turni di reperibilità sono gestiti e remunerati alla condizione di maggior favore per i collaboratori.

5. *Sostenere l'effettiva eliminazione del lavoro minorile;*

### **Situazione**

Il lavoro minorile è vietato dalla legge. Inoltre l'azienda, per le sue attività, richiede personale con diploma di scuola superiore o laurea di primo o di secondo livello.

6. *Sostenere l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione;*

### **Situazione**

L'azienda seleziona i collaboratori solo per le loro capacità professionali. Nessuna forma di discriminazione (sesso, razza, religione, disabilità) è ammessa e tanto meno tollerata. Ad esempio, la sede di Besana e di Reggio Emilia, da alcuni anni, è idonea ad ospitare collaboratori con disabilità motoria.

Il rapporto femmine/maschi è del 25%.

## AMBIENTE E SVILUPPO

7. *Sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali;*
8. *Intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale;*
9. *Incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente;*

### Situazione

L'azienda a giugno 2019 ha conseguito la certificazione ISO 9001:2015. Nel corso degli anni sono stati avviati e portati a termine con successo i seguenti programmi ambientali:

- SENSIBILIZZAZIONE INTERNA: (programma sempre attivo)
  - Offrire ai clienti ed utilizzare nei progetti apparecchiature con il più basso consumo energetico, la più bassa emissione di calore e il più alto grado di riciclabilità;
  - Ridurre l'utilizzo di elettricità ad esempio spegnendo le apparecchiature non utilizzate, spegnere le luci ecc.;
  - Ridurre il consumo della carta utilizzando carta riciclata, stampando i documenti fronte-retro ecc.;
  - Ridurre l'inquinamento atmosferico utilizzando meno l'auto a favore dei mezzi pubblici, riducendo gli spostamenti a favore di strumenti di videoconferenza, quando si deve sostituire l'auto ricercare quelle meno inquinanti ecc. ;
  - Quando possibile richiedere ai distributori di prodotti la consegna diretta al cliente.
- STRUMENTI OPERATIVI: (strumenti sempre attivi)
  - Nell'autunno 2018 è stato installato, in tutte le sedi, un sistema di videoconferenza professionale in modo da ridurre sensibilmente gli spostamenti ed erogare corsi a distanza. Si stima un beneficio attorno all'90%;
  - All'inizio del 2019 è stato installato sulla maggior parte dei pc dei collaboratori un sistema di personal conference sempre allo scopo di ridurre gli spostamenti, permettere le riunioni da luoghi diversi dalla propria postazione di lavoro, con benefici in termini di emissioni, tempo e per migliorare la qualità della comunicazione.
- RIDUZIONE USO CARTA:

L'attenzione al risparmio della carta è ormai una prassi comune di tutti e in tutte le sedi. Continua pertanto la ricerca di utilizzare sempre di più la soluzione "elettronica" per l'archiviazione e l'utilizzo di stampanti con opzione fronte-retro.
- RIDUZIONE USO ELETTRICITA':

L'impianto fotovoltaico della sede di Besana e la continua attenzione a spegnere le apparecchiature in tutte le sedi, hanno portato ad un risparmio di energia elettrica di tutta l'azienda di circa 25%.

## LOTTA ALLA CORRUZIONE

10. Contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.

### Situazione

Il CEO di Lantech Longwave condivide e applica i "Valori Fondanti" dell'azienda, tra questi, com'è stato scritto nella pagina d'apertura, c'è l'Etica professionale ed il più grande rispetto dei clienti, della concorrenza, dei fornitori e dei collaboratori.

7

## 2. INIZIATIVE DA REALIZZARE NEL 2019

Premessa:

Sebbene tutta l'organizzazione sia continuamente tesa a perseguire il "miglioramento continuo", qui di seguito si elencano i progetti, sempre inerenti ai 10 principi, pianificati nel corrente anno:

- **FORMAZIONE:**
  - Continuare le attività di coaching per tutti i collaboratori e creare delle sessioni di coaching di gruppo;
  - Introduzione di nuovi corsi per supportare il cambiamento dell'organizzazione del lavoro e del modo di erogare i servizi a valore aggiunto, per la gestione dei talenti e la motivazione aziendale; a tal proposito stiamo costruendo un **nuovo progetto di Talent Academy** che sarà avviato a settembre 2019;
  - Proseguire la formazione dei manager; I corsi saranno funzionali ad accrescere la credibilità organizzativa, la leadership interna ed esterna, alla gestione e alla crescita delle persone del proprio team, all'acquisizione di metodologie e di strumenti di People Management. Per la gestione del progetto di fusione e per il coinvolgimento dei Manager nel processo di integrazione tra le due aziende Lantech Longwave sono state avviate sessioni mensili di Middle Team Strategic Alignment
  - Partecipare ai programmi di finanziamento della formazione non tecnica sia Europei che Regionali.
  
- **WELFARE:** continuare nella ricerca di nuovi "benefit" in aggiunta alla percentuale di aumento della retribuzione legata ai risultati aziendali, a quelli del gruppo di appartenenza e a quelli personali.
  
- **ATTIVITÀ SPORTIVE E CULTURALI:**
  - Nel 2018 Lantech Longwave ha deciso di sostenere la **Casina dei Bimbi di Reggio Emilia** che garantisce un'assistenza qualificata e assicura la presenza dei suoi volontari durante il ricovero dei bambini, anche 24 ore su 24. In accordo con i Servizi Sociali segue i piccoli pazienti, una volta dimessi dall'ospedale, per supportare a domicilio le funzioni di cura della famiglia.  
<https://www.lantechlongwave.it/storie-straordinarie-ordinaria-diversita-lantech-longwave-sostiene-la-casina-dei-bimbi/>

- Siamo sponsor del progetto IoT Home Edition il ciclo di incontri di approfondimento sull'Internet of Things per uso domestico. IoT Home Edition è organizzato da Robomakers Lab, la community di makers e appassionati di nuove tecnologie, based a Langhirano e FabLab Parma, il laboratorio di fabbricazione digitale gestito dall'Associazione di Promozione Sociale ON/OFF.

<https://www.lantechlongwave.it/iot-home-edition-linternet-of-things-incontra-la-domotica/>